

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya Pengaruh positif Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja
2. Adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja
3. Adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap *Turnover Intention*
4. Adanya pengaruh positif kompensasi terhadap *Turnover Intention*
5. Adanya pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*
6. Kepuasan kerja dapat memediasi antara pengembangan karir dan *Turnover Intention*.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi antara kompensasi dan *Turnover Intention*.
8. Manajemen Karir, Kompensasi menjelaskan variasi Kepuasan Kerja pelanggan sebesar 30% dan 70% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.
9. Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja menjelaskan variasi *Turnover Intention* pegawai sebesar 21,3% dan 78,7% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

B. Saran-Saran

1. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan untuk mengurangi *Turnover Intention*, sehingga diperlukan lingkungan kerja yang kondusif dan minim stress kerja.
2. PT. Bank Mandiri Area Solo dalam usaha meningkatkan kualitas Pengembangan Karir sehingga mengurangi *Turnover Intention* dengan

memperhatikan faktor-faktor lain selain faktor akademis dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pelamar misalnya kemampuan adaptasi, kemampuan bekerjasama dalam tim, dan kemampuan untuk bekerja dalam tekanan.

3. Berkaitan dengan Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sebaiknya penilaian Kompensasi yang menjadi dasar kesempatan menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi dilakukan secara objektif, dan tidak berdasarkan senioritas atau pendidikan pegawai, namun lebih kepada kemampuan untuk berkembang dan potensi yang dimiliki oleh pegawai.
4. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi yang mempengaruhi *Turnover Intention* dengan variabel intervening Kepuasan Kerja, sehingga masih dapat ditambah variabel lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* sehingga sebaiknya ditambah variabel independen lainnya untuk memperkuat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

C Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan ini juga masih memiliki keterbatasan. Dengan ditemuakannya keterbatasan ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 100 responden yang dianggap mewakili suara keseluruhan pegawai Area Solo.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* intention dalam penelitian ini hanya Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

sedangkan masih banyak factor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* intention karyawan.

4. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir dan kompensasi hanya mampu menjelaskan 30% untuk variasi kepuasan kerja dan 21,3% untuk variasi *Turnover Intention intention* sehingga pengaruh yang lebih besar terhadap variabel dependen dalam penelitian ini harus dijelaskan melalui variabel-variabel lain di luar model penelitian.